

УДК 349.2(477):006.032

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2021-41-1-77-85>

## МІЖНАРОДНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У ГІРНИЧОДОБУВНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

*Назимко О.В.*

### INTERNATIONAL AND FOREIGN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF LABOR IN THE MINING INDUSTRY

*Nazymko O. V.*

*В рамках даної науково-правничої статті авторка визначила особливості зарубіжного досвіду правового регулювання праці у гірничодобувній промисловості. На цій основі розроблено пропозиції з покращення якості національного законодавства та підвищення практики його застосування. Пропозиції стосуються гармонізації національної нормативної бази з положеннями Конвенцій Міжнародної організації праці; перевірки Гірничого закону України на узгодження положень з вимогами ратифікованих Конвенцій МОП та Директив ЄС; систематизації спеціального трудового законодавства в гірничодобувній сфері, чітко прописуючи обов'язки, права та відповідальність працівників і роботодавців в Гірничому Законі України, у т.ч. щодо затримки заробітної плати, порушень умов колективного договору, інформування про шкідливі умови праці і т.п.; 4) виконання вимоги ст. 9 Конвенції МОП №176 щодо реального інформування працівників про небезпеки, пов'язані з їхньою роботою шляхом підвищення дисциплінарної відповідальності керівників (до звільнення з посади); 5) удосконалення Правил безпеки у вугільних шахтах, враховуючи положення Додатку «Мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ЄЕС (оснащення робочих місць, приміщень для відпочинку тощо); 6) здійснення ранжування в проекті Трудового кодексу вимог щодо допустимого віку і досвіду працівника залежно від посади й виду небезпечних, шкідливих робіт; 7) законодавчого закріплення переліку гірничих професій, на яких дозволяється використання праці жінок тощо.*

**Ключові слова:** : сучасні міжнародні трудові стандарти, діюче національне трудове законодавство, зарубіжне законодавство, гірник, добування, промисловість.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах розвитку національної економіки гірничодобувна промисловість є однією з визначальних і суспільно-значущих галузей, від сталого функціонування якої значною мірою залежить ефективність роботи практично всіх сфер господарства, у т.ч. комунального. Проте на сьогодні має місце незадовільний стан охорони праці й промислової

безпеки, що негативно впливає на продуктивність праці й рентабельність діяльності. Зазначене вище обумовлено, передусім, недосконалістю правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості.

Так, свідченням цього є велика кількість нещасних випадків з летальним наслідком у розрахунку на 1 млн. т видобутку вугілля, яка в Україні є суттєво вищою у порівнянні з

аналогічним показником іноземних країн. Зокрема, маємо наступні значення: Австралія – 0, США – 0,02, Німеччина – 0,08, ПАР – 0,16, Польща – 0,26, Росія – 0,33, Індія – 0,56, Китай – 3, Україна – 3,7 [1]. Тому у гірничодобувній промисловості, як і в інших сферах правовідносин, Україна змушена грати роль «наздоганяючого», оскільки процеси, які вона сьогодні переживає, проблеми, які нині вирішує, тенденції, які в ній спостерігаються, для провідних країн світу – вже частина історії [2, с.369]. Тому вивчення досвіду правового регулювання праці у гірничодобувній промисловості іноземних країн є важливим та актуальним завданням.

**Ступінь наукової розробленості.** Слід зазначити, що проблематика використання світового досвіду з регулювання праці знаходить висвітлення в працях М.Г. Александрова, Н.Б. Болотіної, П.Ю. Буряка, В.С. Венедіктова, В.П. Грохольського, Ю.П. Дмитренка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, М.В. Лушникової, Ю.П. Орловського, В.І. Прокопенка, П.Д. Пилипенка, О.Г. Середи, О.В. Смирнова, Є.Б. Хохлова, Г.І. Чанишевої та ін. Проте європейський та міжнародний досвід правового регулювання праці працівників безпосередньо гірничодобувної промисловості є малодослідженим.

**Метою даної статі** є визначення особливостей зарубіжного досвіду правового регулювання праці у гірничодобувній промисловості у змету покращення якості національного законодавства та підвищення практики його застосування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Солід погодитись з твердженням про те, що при реформуванні трудового законодавства важливо без перебільшень оцінити здобутки держави та суспільства, обдуманно використовувати досвід правового регулювання соціально-трудова відносин у країнах Європи, трансформація трудового права України під впливом європейської

інтеграції має відбуватися з дотриманням таких принципових положень, як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія, обов'язковість перехідного періоду адаптації [3, с.115-118].

Варто відмітити, що сучасне правове регулювання праці у гірничодобувній промисловості іноземних країн базується, передусім, на положеннях низки міжнародних нормативно-правових документів, що лежать в основі національних законодавчих баз, зокрема: Конвенції МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» від 22.06.1995 р., № 31 «Про обмеження робочого часу у вугільних шахтах» № 31 від 28 травня 1931 р., № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р., № 63 «Про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу в основних галузях гірничодобувної та обробної промисловості, зокрема у цивільному і промисловому будівництві, а також у сільському господарстві» від 2 червня 1938 р., № 124 «Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях» від 23.06.1965 р., № 123 «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках» від 22.06.1965 р.; Рекомендації МОП № 125 «Щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях» від 23.06.1965 р., № 183 «Щодо безпеки та гігієни праці на шахтах» від 6 червня 1995 р.; Директив Ради 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 р. «Про мінімум вимог по поліпшенню охорони праці працівників галузей по видобутку корисних копалин на основі буріння», 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 р. «Про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування» [4-5] та ін.

Аналізуючи зазначене міжнародне та європейське законодавство в порівнянні з національним, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, В.П. Грохольський та інші науковці приходять до висновку, що законодавчі акти України в цілому враховують вимоги міжнародних та європейських норм. Проте, на думку авторів, у Гірничому Законі України [3] не враховано: 1) положення ст. 5 Конвенції МОП № 176 щодо збирання і публікування статистичних даних про нещасні випадки, професійні захворювання і небезпечні події на гірничих підприємствах; 2) того, що компетентний орган з питань нагляду за охороною праці та його посадові особи мають право зупиняти чи обмежувати виробничу діяльність на гірничому підприємстві через поганий стан безпеки та гігієни праці, доки умови, які дали підстави для такого зупинення чи обмеження, не будуть виправлені, що закріплено у ст. 5 Конвенції МОП № 176; 3) положення ст.ст 7, 10 Конвенції МОП № 176, ст.ст. 3-8 Директиви Ради 92/104/ЄС відносно закріплення обов'язків власника (керівника) гірничого підприємства; 4) вимоги ст. 9 Конвенції МОП №176 щодо інформування працівників щодо небезпек, пов'язаних з їхньою роботою; 5) передбачені ст. 13 Конвенції № 176, п. 1.5 Додатку «Мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ ЄС права працівників; 6) основних положень Конвенції МОП № 63 щодо загальних засад збирання статистичної інформації про заробітну плату і тривалість робочого часу в гірничодобувній промисловості; 7) вимоги ст. 3 Директиви Ради 92/104/ЄС відносно того, що якщо два або більше роботодавця здійснюють роботи на одному і тому ж гірничому підприємстві, то роботодавець, безпосередньо відповідальний за це підприємство, координує вжиття всіх заходів, пов'язаних із безпекою та гігієною праці працівників, і несе основну відповідальність за безпечність робіт, що не звільняє інших

роботодавців від відповідальності за життя всіх заходів, пов'язаних з безпекою та гігієною праці їхніх працівників [6, с.411-422].

Крім того, В.С. Венедіктов пропонує вдосконалити Правила безпеки у вугільних шахтах шляхом винесення окремих пунктів під назвою «Оснащення робочих місць» (п. 1.1.1 Додатку «Мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ ЄС); окремого пункту під назвою «Загальні вимоги до приміщення для відпочинку працівників» (п. 16.8 Додатку «Мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я» Директиви Ради 92/104/ЄС) тощо.

Аналізуючи інші міжнародні акти, слід зупинитися і на п.3 ст.2 Конвенції МОП «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках» № 123 від 2 червня 1965 р, яка визначає, що мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках у жодному разі не встановлюється нижче 16 років [7]. Відповідно в Україні згідно ст.190 КЗпП забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах [8]. На нашу думку, український законодавець коректно вчинив, визначивши вік 18, а не 16 років, проте вважаємо доцільним проранжувати і розписати в КЗпП конкретні групи видів робіт і допустимий вік, що може бути неоднаковим, виходячи з необхідного досвіду, стажу для заняття тієї чи іншої посади.

У свою чергу, Конвенцією МОП № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р. повністю забороняється жінкам незалежно від віку праця на будь-яких підземних роботах у шахті [9]. Згідно зі статтею 174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких

підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування) [8]. Зокрема, виключеннями є: жінки, що займають керівні посади та не виконують фізичної праці; жінки, зайняті санітарним та соціальним обслуговуванням; жінки, що проходять курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інші жінки, які повинні спускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичної характеру [8].

При цьому Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256 було затверджено Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [10]. Однак, на нашу думку, доцільно законодавчо закріпити і перелік гірничих професій, на яких дозволяється використання праці жінок при виконанні підземних робіт.

У даному контексті М.С. Трофименко пропонує доповнити частину 1 статті 174 КЗпП України положеннями такого змісту: «Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт, а саме: зайняття керівних посад, що не потребують виконання фізичної праці; зайняття санітарним та соціальним обслуговуванням; проходження курсу навчання та допущення до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інші види робіт, при яких жінки повинні спускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичної характеру» [11, с.269]. Проте не можемо погодитися з дозволом на будь-які роботи, пов'язані зі спуском та перебуванням під землею (як виняток – за бажанням працівниці), зважаючи на фізіологічні особливості та

соціальну роль у суспільстві (сім'я, діти та ін.).

Слід зазначити, що для реалізації передбачених і міжнародними, і національними стандартами прав, гарантій і інших аспектів правового регулювання в будь-якій країні створюється спеціальний державний орган, наприклад, Федеральна адміністрація з техніки безпеки та виробничої санітарії в США, Управління з техніки безпеки та гігієни праці в Швеції) [12, с. 124]. Крім того, у США, окрім загальної адміністрації, у сфері охорони праці було створено спеціальну галузеву адміністрацію з питань охорони праці. В даній адміністрації функціонує цілодобова «гаряча лінія», на яку можна надіслати скаргу зручним для працівника способом (телефоном, Інтернетом, письмовим зверненням тощо). Завдяки роботі даного органу прослідковується тенденція до зменшення кількості нещасних випадків на виробництві й скорочення втрат робочого часу з причин аварій.

У Бразилії управління гірничодобувною сферою здійснюється Національним департаментом гірничого виробництва, що входить до структури Міністерства видобувної промисловості та енергетики, а також Секретаріатом гірничої та металургійної промисловості та Геологічною службою Бразилії. У свою чергу, в Австралії таким управлінським і регулюючим органом є Департамент промисловості та мінеральних ресурсів штату Західна Австралія [13, с.220].

У цілому ж гірничодобувна промисловість є однією з пріоритетних в США і регламентується федеральним законом «Про охорону здоров'я й безпеку праці на шахтах» 1977 р., а з 2006 р. – новим законом [14]. Варто зазначити, що американцям вже вдалося знизити рівень виробничого травматизму в гірничодобувній промисловості на 35%, при цьому взятий курс на «нульовий травматизм» і ліквідацію професійних захворювань в даній сфері. Для цього, в тому числі на

федера-льному рівні, передбачені спеціальні програми страхування від нещасних випадків на виробництві для шахтарів, які страждають професійними захворюваннями (так звані «чорні легені») [15]. При цьому США займає друге місце по споживанню після Китаю. Щодо інших країн, то, наприклад, вугілля видобувають понад 50 країн світу, споживають його – понад 70 країн. Серед найбільших виробників: Китай – 2325 млн. т, США – 990, Індія – 427, Австралія – 309, Російська Федерація – 233, Казахстан – 92, Польща – 85, Україна – 80,3 млн. т. [16, с.86]. Старопромисловими районами з видобутком вугілля є й Польща, Німеччина, Великобританія.

У Польщі серед заходів правового регулювання праці працівників гірничодобувної сфери варто відмітити достроковий вихід шахтарів на пенсію з економічно обґрунтованих причин (закриття шахт) і надання працівникам, яким до виходу на пенсію залишається не більше 5 років, добровільної відпустки протягом 5 років із збереженням 75% місячного доходу. Звертає на себе увагу й гарантоване працевлаштування звільнених працівників (при ліквідації шахт), яким залишилось до пенсії не більше 2 років.

Цікаво звернути увагу й на досвід правового регулювання праці в гірничодобувній сфері Німеччини, де акцент робиться на спеціальні економічні методи – дотації гірничим підприємствам, субсидії працівникам, що вивільнилися тощо. Значний соціальний та економічний ефект мають локальні програми розвитку, які фінансувалися за рахунок коштів структурних фондів ЄС. Через систему «мітбештіммунг» у гірничодобувній та сталеварній промисловості максимальною мірою здійснюється принцип соціального партнерства.

Правовий режим іноземних нафтових компаній, що беруть участь у надрокористуванні в Китаї, встановлюється як національ-

ним законодавством, так і нормами міжнародних договорів, формуючи систему дворівневого правового регулювання. Таке дворівневе правове регулювання забезпечує гармонічне поєднання міжнародно-правового й національного регулювання та створює правову базу для оптимального врахування інтересів іноземних осіб і держави-реципієнта гірничих відносин [17].

Досліджуючи світовий досвід правового регулювання праці в гірничодобувній промисловості, слід підкреслити, що Україна вже рік як отримала статус країни-кандидата Ініціативи прозорості видобувних галузей (Extractive Industries Transparency Initiative, ЕІТІ). Згідно з рішенням правління Ініціативи, Україна повинна провести необхідні реформи в надрокористуванні і опублікувати свій перший звіт про імплементацію ЕІТІ до 17.10.15 р Основний акцент при імплементації ЕІТІ зроблений на підвищення прозорості платежів, зокрема, в нафтогазовому секторі [18]. Крім того, Україна знаходиться в центрі уваги Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Східної Європи й Центральної Азії [19]. Основними напрямками діяльності даного органу є: 1) забезпечення виконання Рамкової конвенції МОП № 187; 2) впровадження системи управління охороною праці, спрямовані на досягнення культури охорони праці (МОП-СУОП 2001); 3) проведення в регіоні інформаційної кампанії про необхідність поліпшення безпеки працівників з метою зміцнення прихильності вирішення цієї проблеми (у т.ч. щорічне проведення 28 квітня Всесвітнього дня охорони праці); 4) поширення інформації через переклад та публікацію великої кількості міжнародних та європейських публікацій та досліджень, доступних у друкованому та електронному видах; 5) навчання та зміцнення потенціалу в галузі створення сучасних систем управління охороною праці та оцінки ризиків через технічну підт-



римку міністерств праці, соціальних партнерів, навчальних закладів, навчальних центрів та підприємств; б) впровадження показових програм для подальшого їх поширення і стимулювання ініціативи у сфері охорони праці серед рядових працівників (приклад: програма WIND - «Удосконалення практики праці в процесі розвитку місцевих спільнот» та програма WISE - «Удосконалення практики праці на підприємствах») тощо [20]. Відмітимо, що ще в 2001 році МОП розробила Керівництво по системам управління охороною праці МОП-СУОП 2001, яке представляє собою систему управління охороною праці, покликану допомогти як країнам, так і окремим підприємствам включити охорону праці та соціальний діалог в загальну систему управління. Визначальною рисою є й те, що рекомендації МОП припускають створення національної рамкової структури для систем управління охороною праці, переважно закріпленої в національних законах та нормативних актах.

Вважаємо, що зазначені вище напрямки правового регулювання праці в гірничодобувній сфері є досить актуальними, оскільки за оцінками МОП, щорічно в світі більше 2,3 млн. чоловіків і жінок гинуть в результаті нещасних випадків на робочому місці або професійних захворювань, 4% світового валового внутрішнього продукту втрачаються в результаті поганих умов праці та нещасних випадків. Більш того, в країнах СНД щорічно близько 12 млн. чоловіків і жінок стають жертвами нещасних випадків на виробництві. Крім того, 180 тис. людей змушені достроково виходити на пенсію з причини нещасних випадків на виробництві та профзахворювань [20].

На нашу думку, для того, щоб відповідати міжнародним вимогам, в Україні потрібно в першу чергу забезпечити якісні зміни законодавства для підвищення ефективності гірничодобувної промисловості. При цьому

існує проблема приведення нормативно-правових актів (у т.ч. узгодження юридичних термінів) у відповідність до міжнародних і європейських норм і стандартів, їх удосконалення, систематизація, а також узгодження основних юридичних термінів.

Таким чином, виходячи із усього вищевикладеного, ми доходимо наступних **висновків**. Аналіз досвіду правового регулювання праці в гірничодобувній промисловості обґрунтовує необхідність здійснення наступних заходів: 1) гармонізації національної нормативної бази з положеннями Конвенції МОП № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р., де повністю забороняється праця жінок незалежно від віку на будь-яких підземних роботах у шахті; ст. 5 Конвенції МОП № 176 щодо збирання і публікування статистичних даних про нещасні випадки, професійні захворювання і небезпечні події на гірничих підприємствах, ст.ст 7, 10 Конвенції МОП № 176, ст.ст. 3-8 Директиви Ради 92/104/ЄС відносно закріплення обов'язків власника (керівника) гірничого підприємства та ін.; 2) перевірки Гірничого закону України на узгодження положень з вимогами ратифікованих Конвенцій МОП та Директив ЄС; 3) систематизації спеціального трудового законодавства в гірничодобувній сфері, чітко прописуючи обов'язки, права та відповідальність працівників і роботодавців в Гірничому Законі України, у т.ч. щодо затримки заробітної плати, порушень умов колективного договору, інформування про шкідливі умови праці і т.п.; 4) виконання вимоги ст. 9 Конвенції МОП №176 щодо реального інформування працівників про безпеку, пов'язані з їхньою роботою шляхом підвищення дисциплінарної відповідальності керівників (до звільнення з посади); 5) удосконалення Правил безпеки у вугільних шахтах, враховуючи положення Додатку «Мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту

здоров'я» Директиви Ради 92/104/ ЄЕС (оснащення робочих місць, приміщень для відпочинку тощо); 6) здійснення ранжування в проекті Трудового кодексу вимог щодо допустимого віку і досвіду працівника залежно від посади й виду небезпечних, шкідливих робіт; 7) законодавчого закріплення переліку гірничих професій, на яких дозволяється використання праці жінок та ін.

#### Література:

1. Постанова Центрального комітету Професійної спілки працівників вугільної промисловості України від 27.05.2013 р. № 11-1 «Про виконання Галузевої угоди і колективних договорів на підприємствах вугільної промисловості». URL: <http://www.spfu.gov.ua>
2. Бойко Д.Д. Міжнародний досвід діяльності правоохоронних органів у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. №1. С.369-376.
3. Жернаков В.В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 2. С. 115-120.
4. Клемпарський М.М., Назимко О. В. Особливості правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості в Україні : монографія / М.М. Клемпарський, О.В. Назимко. Київ : ВД «Дакор», 2016. 172с.
5. Бесчастний В.М., Клемпарський М.М., Назимко О. В. Нариси з міжнародного та зарубіжного трудового права і права соціального забезпечення: монографія; за заг. ред. проф. В. М. Бесчастного. Харків: Право, 2017. 176 с.
6. Венедіктов В.С. та ін. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз). Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. Харків Київ, 2006. 680 с.
7. Конвенція МОП № 123 «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках» від 22.06.1965 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_061](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_061).
8. Конвенція МОП № 31 «Про обмеження робочого часу у вугільних шахтах» № 31 від 28 травня 1931 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_511](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_511)
9. Конвенція МОП № 45 «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21.06.1935 р. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_134).
10. Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>
11. Трофименко М.С. Особливості використання праці жінок на підземних роботах. Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (21 берез. 2014 р.) / НАПрН України, НДІ прав. забезп. інновац. розвитку, НДІ інтелект. власності, НЮУ ім. Ярослава Мудрого, ХНУ ім. В.Н. Каразіна. – Х.: НДІ ПЗІР, 2014 Актуальные вопросы интеллектуальной собственности и инновационного развития. С. 268-270
12. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. М.: Издательство НОРМА, 2000. 263 с.
13. Серeda О.Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. Публічне право. 2013. № 2. С. 219-226
14. Bureau of labor statistic / United States Department of labor. URL: <http://www.dol.gov>
15. Лебедева Л. Опыт США: государственная политика в социально-трудовой сфере. URL: [http://vasilievaa.narod.ru/7\\_5\\_02.htm](http://vasilievaa.narod.ru/7_5_02.htm)
16. Власюк О.С. Прейгер Д.К. Вугілля як стратегічна енергетична перспектива України. Стратегічні пріоритети. 2008. №4-9. С.85–95
17. Яремчук Р. Міжнародно-правове регулювання співробітництва держав у сфері надрокористування. URL: <http://blogs.korrespondent.net/blog/users/3333870-mizhnarodno-pravove-rehulivannia-spivrobitnytstva-derzhav-u-sferi-nadrokorystuvannia>
18. Прийшла біда – відчиняй ворота. Уряд рятує «Нафтогаз України» ціною приватної газовидобутку URL: <http://www.ukrnadra.net/ua/analitics/articles/461.html>.
19. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Східної Європи й Центральної Азії. URL: <http://www.ilo.org/moscow/office/lang--ru/index.htm>
20. Продвижение достойного труда в Восточной Европе и Центральной Азии Направления работы Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_306408.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306408.pdf). *Офіційний вісник України*. 2019. № 55. Ст. 1915.

References:

1. Postanova Tsentralnoho komitetu Profesiynoyi spilky pratsivnykiv vuhilnoyi promyslovosti Ukrainy vid 27.05.2013 r. № 11-1 «Pro vykonannya Haluzevoyi uhody i kolektyvnykh dohovoriv na pidpruyemstvakh vuhil'noyi promyslovosti». URL: <http://www.spfu.gov.ua>
2. Boyko D.D. Mizhnarodnyy dosvid diyalnosti pravoohoronnykh orhaniv u sferi zabezpechennya bezpeky dorozhnogo rukhu. Naukovyy visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. 2012. №1. S.369-376.
3. Zhernakov V.V. Trudove pravo na shlyakhu Ukrainy do Yevropy: teoretychni ta praktychni problemy. Chasopys Kyivskoho universytetu prava. 2006. № 2. S. 115-120.
4. Klemparsky M.M., Nazymko O. V. Osoblyvosti pravovoho rehulyuvannya pratsi pratsivnykiv hirnychodobuvnoyi promyslovosti v Ukraini : monohrafiya / M.M. Klemparsky, O.V. Nazymko. Kyiv : VD «Dakor», 2016. 172 s.
5. Beschastnyy V.M., Klemparsky M.M., Nazymko O. V. Narysy z mizhnarodnoho ta zarubizhnogo trudovogo prava i prava sotsial'noho zabezpechennya: monohrafiya; za zah. red. prof. V. M. Beschastnoho. Kharkiv: Pravo, 2017. 176 s.
6. Venediktov V.S. ta in . Okhorona pratsi: yevropeyski i mizhnarodni standarty ta zakonodavstvo Ukrainy (porivnyal'nyy analiz). Derzhavnyy departament z pytan adaptatsiyi zakonodavstva. Ukrainaska asotsiatsiya fakhivtsiv trudovogo prava. Kharkiv Kyiv, 2006. 680 s.
7. Konventsia MOP № 123 «Pro minimalnyy vik dopusku na pidzemni roboty v shakhtakh i rudnykakh» vid 22.06.1965 r. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_061](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_061).
8. Konventsia MOP № 31 «Pro obmezheniya robochoho chasu u vuhil'nykh shakhtakh» № 31 vid 28 travnya 1931 r. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_511](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_511)
9. Konventsia MOP № 45 «Pro vykorystannya pratsi zhinok na pidzemnykh robotakh u shakhtakh bud-yakoho rodu» vid 21.06.1935 r. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_134)
10. Nakaz Ministerstva okhorony zdorovya «Pro zatverdzhennya Pereliku vazhkykh robot ta robot iz shkidlyvymy i nebezpechnymy umovamy pratsi, na yakykh zaboronyayet'sya zastosuvannya pratsi zhinok» vid 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>
11. Trofymenko M.S. Osoblyvosti vykorystannya pratsi zhinok na pidzemnykh robotakh. Aktualni pytannya intelektualnoyi vlasnosti ta innovatsiynoho rozvytku: materialy II Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (21 berez. 2014 r.) / NAPrN Ukrainy, NDI prav. zabezp. innovats. rozvytku, NDI intelekt. vlasnosti, NYUU im. Yaroslava Mudroho, KHNU im. V.N. Karazina. – KH.: NDI PZIR, 2014 Aktual'nye voprosy yntellektual'noy sobstvennosti y ynnovatsyonnoho razvytyya. S. 268-270
12. Kyselev Y.YA. Zarubezhnoe trudovoe pravo: Uchebnyk dlya vuzov / Y.YA. Kyselev. M.: Yzdatelstvo NORMA, 2000. 263 s.
13. Sereda O.H. Mizhnarodni standarty z okhorony pratsi: suchasnyy stan ta perspektyvy adaptatsiyi zakonodavstva Ukrainy. Publichne pravo. 2013. № 2. S. 219-226
14. Bureau of labor statistic / United States Department of labor. URL: <http://www.dol.gov>
15. Lebedeva L. Opyt SSHA: hosudarstvennaya polytyka v sotsyalno-trudovoy sfere. URL: [http://vasilieva.narod.ru/7\\_5\\_02.htm](http://vasilieva.narod.ru/7_5_02.htm)
16. Vlasyuk O.S. Preyher D.K. Vuhillya yak stratehichna enerhetychna perspektyva Ukrainy. Stratehichni priorityety. 2008. №4-9. S.85–95
17. Yaremchuk R. Mizhnarodno-pravove rehulyuvannya spivrobotnytstva derzhav u sferi nadrokorystuvannya. URL: <http://blogs.korrespondent.net/blog/users/3333870-mizhnarodno-pravove-rehuluivannia-spivrobotnytstva-derzhav-u-sferi-nadrokorystuvannia>
18. Pryyshla bida – vidchynyay vorota. Uryad ryatuye «Naftohaz Ukrainy» tsinoyu pryvatnoyi hazovydobutku. URL: <http://www.ukrnadra.net/ua/analytics/articles/461.html>
19. Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan hidnoyi pratsi ta Byuro MOP dlya krayin Skhidnoyi Yevropy y Tsentral'noyi Aziyi. URL: <http://www.ilo.org/moscow/office/lang--ru/index.htm>
20. Prodvyzhenye dostoynoho truda v Vostochnoy Evrope y Tsentralnoy Azyy Napravlenyya raboty Hruppy tekhnicheskoy podderzhky po voprosam dostoynoho truda y Byuro MOT dlya stran Vostochnoy Evropy y Tsentral'noy Azyy. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_306408.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306408.pdf).

**Nazymko O.V. International and foreign experience of legal regulation of labor in the mining industry. – Article.**

*In the framework of this scientific and legal article, the author identified the features of foreign experience in the legal regulation of labor in the mining industry. On this basis, proposals have been developed to improve the quality of national legislation and increase the practice of its application. The study substantiated the need to: 1) harmonize the national regulatory framework with*



the provisions of ILO Convention № 45 «On the use of women in underground work in mines of any kind» from 21.06.1935, which completely prohibits the work of women regardless of age underground works in the mine; Art. 5 of ILO Convention № 176 on the Collection and Publication of Statistics on Accidents, Occupational Diseases and Dangerous Events in Mining Enterprises, Art. 7, 10 of the ILO Convention № 176, Article 3-8 of Council Directive 92/104 / EC on the consolidation of the responsibilities of the owner (manager) of a mining enterprise, etc.; 2) inspections of the Mining Law of Ukraine for harmonization of provisions with the requirements of ratified ILO Conventions and EU directives; 3) systematization of special labor legislation in the mining sector, clearly prescribing the duties, rights and responsibilities of employees and employers in the Mining Law of Ukraine, including regarding salary delays, violations of the terms of the collective agreement, informing about harmful working conditions, etc.; 4) compliance with the requirements of Art. 9 of the ILO Convention №176 on the actual informing of employees about the dangers associated with their work by increasing the disciplinary responsibility of managers (before dismissal) 5) improving the Safety Rules in coal mines, taking into account the provisions of Annex «Minimum safety and health requirements» of Council Directive 92 / 104 / EEC (equipping workplaces, rest rooms, etc.); 6) implementation of ranking in the draft Labor Code of the requirements for the permissible age and experience of the employee depending on the position and type of dangerous, harmful work; 7) legislative consolidation of the list of mining professions on which the use of women's labor is allowed, etc.

**Key words:** modern international labor standards, current national labor legislation, foreign legislation, miner, mining, industry.

**Назымко Е.В. Международный и зарубежный опыт правового регулирования труда в горнодобывающей промышленности. - Статья.**

В рамках данной научно-правовой статьи автор определил особенности зарубежного опыта правового регулирования труда в горнодобывающей промышленности. На этой основе разработаны предложения по улучшению качества национального законодательства и повышения практики его применения. Предложения касаются гармонизации национальной нормативной базы с положениями Конвенции Международной организации труда; проверки Горного закона Украины на согласование его положений требованиям ратифицированных Конвенций МОТ и директив ЕС; систематизации специального трудового законодательства в горнодобывающей сфере, в том числе относительно задержки заработной платы, нарушений условий коллективного договора, информирование о вредных условиях труда и т.д.

**Ключевые слова:** современные международные трудовые стандарты, действующее национальное трудовое законодательство, зарубежное законодательство, горняк, добыча, промышленность.

Авторська довідка:

**Назимко Олена Вікторівна** – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Стаття надійшла до редакції: 20 квітня 2021 р.